

Recherches sociographiques



Le permanent syndical de la Confédération des syndicats nationaux

Claude Beauchamp

Volume 8, numéro 3, 1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/055374ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/055374ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (imprimé)

1705-6225 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Beauchamp, C. (1967). Le permanent syndical de la Confédération des syndicats nationaux. *Recherches sociographiques*, 8(3), 319–349.
<https://doi.org/10.7202/055374ar>

Résumé de l'article

Dans la société canadienne-française traditionnelle, le leadership était assez simple. Il était constitué du curé et des notables locaux, ordinairement le médecin et le notaire. Aujourd'hui, la situation est beaucoup plus complexe et les élites traditionnelles sont loin d'avoir le même pouvoir d'attraction. En milieu rural, elles ont perdu de l'influence au profit du gérant de la caisse populaire ou de l'instituteur, par exemple. Dans les milieux plus industrialisés, le syndicalisme a, lui aussi, favorisé chez nous l'émergence de nouvelles élites. Il n'est pas rare de voir le président d'un syndicat local sollicité pour occuper un poste au conseil municipal ou à la commission scolaire. De plus en plus, les officiers syndicaux exercent une influence, non seulement dans l'usine, mais aussi dans la municipalité, parfois même dans la région.

À un autre échelon, nous retrouvons les permanents syndicaux. Peu nombreux il y a quelques années, ils sont aujourd'hui environ deux cents dans la seule Confédération des syndicats nationaux et ils sont répartis dans les principaux centres industriels de la province. Ces permanents syndicaux exercent un véritable leadership, d'abord sur les officiers et les membres des syndicats avec lesquels ils ont particulièrement à travailler, ensuite dans leur propre milieu, car eux aussi sont souvent sollicités pour assumer des responsabilités dans leur paroisse ou dans leur municipalité.

Nous croyons que l'étude de ces nouvelles élites constitue une voie privilégiée pour expliquer l'évolution du Canada français. Elle nous permet de la saisir dans son dynamisme interne, en nous adressant à ceux-là qui sont non seulement les témoins de cette évolution mais qui la provoquent et l'orientent.

Nous avons choisi de nous intéresser plus particulièrement aux permanents syndicaux. Parmi ceux-ci, nous retrouvons deux groupes : ceux qui ont accédé à cette fonction après avoir fait des études supérieures, généralement un cours universitaire ; ceux qui viennent de la base, ceux qui ont travaillé en usine ou dans des chantiers de construction, ont occupé diverses fonctions à l'intérieur de leur syndicat et qui, par la suite, furent libérés pour devenir permanents syndicaux. Il ne sera question ici que de ces derniers.

Quelques permanents syndicaux sont au service de certains syndicats locaux dont les effectifs sont assez considérables mais la plupart sont à l'emploi, soit d'une fédération ou d'un conseil central, soit de la Confédération des syndicats nationaux comme telle. Le permanent syndical peut s'occuper de l'organisation de nouveaux syndicats, de la négociation des conventions collectives, de la discussion des griefs, de la préparation et de la direction des grèves ; il peut aussi être affecté à divers services comme le Service d'éducation. Il est habituellement agent d'affaires, organisateur ou conseiller technique. La plupart des permanents sont attachés à une fonction particulière, mais d'autres voient à l'ensemble des problèmes touchant la vie syndicale.

Nous avons centré notre recherche sur les seuls permanents syndicaux d'origine ouvrière travaillant à l'intérieur des cadres de la Confédération des syndicats nationaux. Nous avons aussi limité notre échantillon aux permanents syndicaux travaillant à Montréal et à Québec. Ne disposant pas d'une longue période de temps pour effectuer ces entrevues, celles-ci ont été faites auprès des permanents qui pouvaient nous consacrer quelques heures sans trop de délais. Nous devons dire qu'ils étaient plutôt rares ; nous avons pu en rencontrer cinq à Montréal et quatre à Québec.

L'âge de ces permanents varie entre trente-deux et soixante-sept ans. Six d'entre eux sont originaires d'un milieu industriel et urbain, les trois autres sont fils de cultivateurs. Leur degré d'instruction est en moyenne plus élevé que celui de l'ensemble des gens de leur génération. Le plus vieux a quitté l'école après la cinquième année, deux après la sixième, mais les autres ont fait une dixième année ou, encore, quelques années du cours classique. Presque tous ont pu parfaire leur instruction, surtout à la suite de leur participation à diverses associations, particulièrement à la Jeunesse ouvrière catholique ou au syndicalisme. Comme permanents syndicaux, ils ont de plus participé, chaque année, à diverses sessions d'étude.

Tous nos informateurs ont commencé à travailler assez tôt : l'un à douze ans, les autres avant dix-sept ans. C'est dire que tous connurent pendant au moins quelques années, certains même pendant quinze ou vingt ans, la vie de travail en usine ou dans des chantiers de construction.

Tous furent membres actifs d'une ou plusieurs associations avant de devenir permanents syndicaux. Et ils sont unanimes pour dire que ces diverses expériences ne sont pas étrangères à leurs préoccupations actuelles. Trois furent membres de la Jeunesse ouvrière catholique : un fut responsable au plan diocésain et un autre au plan national. La plupart s'occupèrent activement de syndicalisme, huit ayant été membres d'un syndicat, dont sept officiers. Un de nos informateurs fut, pendant quelques années, permanent pour le mouvement créditiste « Vers Demain ». Quelques-uns furent officiers d'une caisse populaire ; un autre participa à la formation d'une coopérative de consommation.

Nous aborderons successivement les thèmes suivants : les comportements et les activités des permanents syndicaux, leurs motivations, leur perception de la société canadienne-française, quelques problèmes de la classe ouvrière, la mentalité des travailleurs, la signification du syndicalisme.

LE PERMANENT SYNDICAL DE LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

Dans la société canadienne-française traditionnelle, le leadership était assez simple. Il était constitué du curé et des notables locaux, ordinairement le médecin et le notaire. Aujourd'hui, la situation est beaucoup plus complexe et les élites traditionnelles sont loin d'avoir le même pouvoir d'attraction. En milieu rural, elles ont perdu de l'influence au profit du gérant de la caisse populaire ou de l'instituteur, par exemple. Dans les milieux plus industrialisés, le syndicalisme a, lui aussi, favorisé chez nous l'émergence de nouvelles élites. Il n'est pas rare de voir le président d'un syndicat local sollicité pour occuper un poste au conseil municipal ou à la commission scolaire. De plus en plus, les officiers syndicaux exercent une influence, non seulement dans l'usine, mais aussi dans la municipalité, parfois même dans la région.

À un autre échelon, nous retrouvons les permanents syndicaux. Peu nombreux il y a quelques années, ils sont aujourd'hui environ deux cents dans la seule Confédération des syndicats nationaux et ils sont répartis dans les principaux centres industriels de la province. Ces permanents syndicaux exercent un véritable leadership, d'abord sur les officiers et les membres des syndicats avec lesquels ils ont particulièrement à travailler, ensuite dans leur propre milieu, car eux aussi sont souvent sollicités pour assumer des responsabilités dans leur paroisse ou dans leur municipalité.

Nous croyons que l'étude de ces nouvelles élites constitue une voie privilégiée pour expliquer l'évolution du Canada français.¹ Elle nous permet de la saisir dans son dynamisme interne, en nous adressant à ceux-là qui sont non seulement les témoins de cette évolution mais qui la provoquent et l'orientent.

Nous avons choisi de nous intéresser plus particulièrement aux permanents syndicaux. Parmi ceux-ci, nous retrouvons deux groupes : ceux

¹ Nous nous inspirons ici des conclusions de certains travaux. Voir, en particulier, Fernand DUMONT et Guy ROCHER, « Introduction à une sociologie du Canada français », *Le Canada français aujourd'hui et demain*, Paris, Arthème Fayard, 1961, 13-38. (Collection *Recherches et Débats*, 34.) ; Fernand DUMONT, « L'étude systématique de la société globale canadienne-française », *Recherches sociographiques*, III, 1-2, janvier-août 1962, 277-292.

qui ont accédé à cette fonction après avoir fait des études supérieures, généralement un cours universitaire ; ceux qui viennent de la base, ceux qui ont travaillé en usine ou dans des chantiers de construction, ont occupé diverses fonctions à l'intérieur de leur syndicat et qui, par la suite, furent libérés pour devenir permanents syndicaux. Il ne sera question ici que de ces derniers.

Quelques permanents syndicaux sont au service de certains syndicats locaux dont les effectifs sont assez considérables mais la plupart sont à l'emploi, soit d'une fédération ou d'un conseil central, soit de la Confédération des syndicats nationaux comme telle. Le permanent syndical peut s'occuper de l'organisation de nouveaux syndicats, de la négociation des conventions collectives, de la discussion des griefs, de la préparation et de la direction des grèves ; il peut aussi être affecté à divers services comme le Service d'éducation. Il est habituellement agent d'affaires, organisateur ou conseiller technique. La plupart des permanents sont attachés à une fonction particulière, mais d'autres voient à l'ensemble des problèmes touchant la vie syndicale.

Nous avons centré notre recherche sur les seuls permanents syndicaux d'origine ouvrière travaillant à l'intérieur des cadres de la Confédération des syndicats nationaux. Nous avons aussi limité notre échantillon aux permanents syndicaux travaillant à Montréal et à Québec. Ne disposant pas d'une longue période de temps pour effectuer ces entrevues, celles-ci ont été faites auprès des permanents qui pouvaient nous consacrer quelques heures sans trop de délais. Nous devons dire qu'ils étaient plutôt rares ; nous avons pu en rencontrer cinq à Montréal et quatre à Québec.

L'âge de ces permanents varie entre trente-deux et soixante-sept ans. Six d'entre eux sont originaires d'un milieu industriel et urbain, les trois autres sont fils de cultivateurs. Leur degré d'instruction est en moyenne plus élevé que celui de l'ensemble des gens de leur génération. Le plus vieux a quitté l'école après la cinquième année, deux après la sixième, mais les autres ont fait une dixième année ou, encore, quelques années du cours classique. Presque tous ont pu parfaire leur instruction, surtout à la suite de leur participation à diverses associations, particulièrement à la Jeunesse ouvrière catholique ou au syndicalisme. Comme permanents syndicaux, ils ont de plus participé, chaque année, à diverses sessions d'étude.

Tous nos informateurs ont commencé à travailler assez tôt : l'un à douze ans, les autres avant dix-sept ans. C'est dire que tous connurent pendant au moins quelques années, certains même pendant quinze ou vingt ans, la vie de travail en usine ou dans des chantiers de construction.

Tous furent membres actifs d'une ou plusieurs associations avant de devenir permanents syndicaux. Et ils sont unanimes pour dire que ces diverses expériences ne sont pas étrangères à leurs préoccupations actuelles.

Trois furent membres de la Jeunesse ouvrière catholique : un fut responsable au plan diocésain et un autre au plan national. La plupart s'occupèrent activement de syndicalisme, huit ayant été membres d'un syndicat, dont sept officiers. Un de nos informateurs fut, pendant quelques années, permanent pour le mouvement créditiste « Vers Demain ». Quelques-uns furent officiers d'une caisse populaire ; un autre participa à la formation d'une coopérative de consommation.

Nous aborderons successivement les thèmes suivants : les comportements et les activités des permanents syndicaux, leurs motivations, leur perception de la société canadienne-française, quelques problèmes de la classe ouvrière, la mentalité des travailleurs, la signification du syndicalisme.

I. LES COMPORTEMENTS ET LES ACTIVITÉS DES PERMANENTS SYNDICAUX

Au sujet des comportements, nous verrons comment nos informateurs sont devenus permanents syndicaux ; nous ferons ensuite un bref historique des diverses fonctions qu'ils ont occupées ou occupent présentement. Puis nous nous demanderons quelle information ils possèdent concernant leur travail de permanent syndical. Nous étudierons enfin leurs activités en dehors du mouvement syndical, principalement leur participation à diverses associations.

1. Comment ils sont devenus permanents syndicaux et quelles fonctions ils exercent

Au moment de devenir permanents syndicaux, cinq de nos informateurs travaillaient en usine ou dans des chantiers de construction. Un seul avait déjà travaillé en usine pendant de nombreuses années, mais il avait été remercié de ses services quelques mois auparavant à cause de ses activités syndicales. Un autre était en chômage depuis plusieurs années. Quant aux deux derniers, l'un était permanent à la Jeunesse ouvrière catholique et l'autre avait quitté depuis quelques mois le mouvement créditiste « Vers demain » où il avait travaillé en permanence pendant quatre ans. Permanents syndicaux depuis des périodes variant de cinq à trente ans, huit sur neuf ont occupé plus d'un poste et plusieurs ont travaillé à l'intérieur de divers secteurs.

Si nos informateurs ont été choisis comme permanents syndicaux, c'est qu'ils étaient connus par certains dirigeants syndicaux ou qu'ils ont été recommandés par des personnes que des dirigeants syndicaux connaissaient. Certains avaient d'ailleurs occupé divers postes dans leur conseil central

ou leur fédération et, de ce fait, avaient eu à rencontrer des dirigeants du mouvement. Ce fut le cas de nos sept informateurs qui furent officiers dans leur syndicat respectif. D'après nos informateurs, sur quels critères s'est-on basé pour les choisir ? De l'ensemble des réponses, nous pouvons dégager quatre critères : une certaine connaissance des problèmes ouvriers et syndicaux, la croyance en la valeur du syndicalisme pour améliorer le sort de la classe ouvrière, une certaine capacité de dévouement et l'esprit d'initiative. Par contre, la plupart de nos informateurs nous ont dit qu'ils n'avaient aucune préparation immédiate pour devenir permanents syndicaux et qu'ils l'ont acquise graduellement, à mesure que de nouveaux problèmes se présentaient.

Quatre informateurs ont débuté comme permanents syndicaux dans le secteur du bâtiment et ils y sont toujours restés ; il s'agit de nos trois plus vieux informateurs et d'un des plus jeunes. L'un est à la Fédération du bâtiment depuis trente ans. En chômage depuis quelques années (c'était au moment de la crise économique), il fut demandé pour remplacer un agent d'affaires qui devait abandonner son poste ; un ami l'avait recommandé à l'aumônier de qui relevait, à l'époque, la tâche d'engager les nouveaux permanents. Après s'être longtemps occupé d'organisation syndicale dans des chantiers de construction, il est présentement chargé de régler les divers cas qui se présentent au Bureau. Il est membre du Bureau confédéral de la Confédération des syndicats nationaux du Conseil central de Québec, du Conseil de la construction, en plus d'être président du Centre d'apprentissage des métiers de la construction. Un autre, permanent syndical depuis 1940, est agent d'affaires pour le Syndicat des briqueteurs de Montréal. Craignant d'être obligé de revenir à la pratique de son métier à un âge assez avancé, il avait hésité pendant deux ans avant d'accepter le poste de permanent syndical. Il a été vice-président de la Confédération des syndicats nationaux pendant quatre ans, président du Conseil central de Montréal pendant douze ans, il est trésorier du Conseil de la construction depuis quinze ans et membre du Comité conjoint des métiers de la construction depuis vingt-cinq ans. Il fut aussi l'un des promoteurs du Centre d'apprentissage de l'industrie de la construction. Un troisième, devenu permanent syndical en 1954, fut d'abord agent d'affaires pour le Syndicat des charpentiers-menuisiers de Montréal. Il accepta dès que l'offre lui fut transmise. Depuis un an, il est directeur du Syndicat des charpentiers-menuisiers de Montréal ; il est membre du Comité conjoint des métiers de la construction et membre du bureau de direction du Centre d'apprentissage de l'industrie de la construction. Quant au quatrième, il avait trente ans lorsqu'il devint agent d'affaires du Syndicat des charpentiers-menuisiers de Montréal, en 1960. Il accepta le poste aussitôt qu'on le lui offrit. Il occupe toujours ce poste, en plus d'être secrétaire du même syndicat.

Chacun de nos cinq autres informateurs fut appelé, comme permanent syndical, à travailler dans divers secteurs. Un premier se vit offrir, en 1952, un poste de permanent à la Fédération du cuir et de la chaussure. En 1957, il passa au Conseil central de Québec où il fut chargé de faire de l'organisation syndicale dans diverses branches de l'industrie. Depuis 1962, il est au bureau régional de Québec de la Confédération des syndicats nationaux. Un deuxième, permanent syndical depuis une quinzaine d'années, fut d'abord organisateur pour la Fédération de la métallurgie, particulièrement à Sorel et sur la Côte-Nord. Il fut ensuite agent d'affaires du Syndicat des chantiers maritimes de Lauzon avant d'être attaché au Conseil central de Québec. Il accepta de devenir permanent syndical lorsque l'entreprise où il travaillait ferma ses portes. Un troisième, invité à devenir permanent syndical, accepta, après avoir demandé conseil à l'aumônier de son syndicat. Il fut d'abord chargé d'organisation syndicale par le Conseil central de Québec, de 1949 à 1953. Il devint ensuite conseiller technique à la Fédération du cuir et de la chaussure. Un quatrième, qui fut pendant quatre ans permanent pour le mouvement créditiste « Vers Demain », n'avait jamais été membre d'un syndicat. Il avait été remarqué par un dirigeant syndical de Shawinigan alors qu'il s'était rendu dans cette ville pour trouver une solution à un différend entre des créditistes et des membres de la Ligue ouvrière catholique. On lui offrit aussitôt un poste de permanent, mais ce n'est qu'un an plus tard qu'il l'accepta, en 1949. Après avoir été pendant un an agent d'affaires d'un syndicat de Shawinigan, il passa au Conseil central de la même ville. Il fut par la suite organisateur et conseiller technique pour la Fédération des produits chimiques à Montréal et à Québec. Depuis quelques années, il s'occupe de la Fédération du textile. Quant au cinquième, le plus jeune de nos informateurs, il était permanent à la Jeunesse ouvrière catholique lorsqu'on lui demanda de s'occuper du Service d'éducation du Conseil central de Montréal. Le directeur de ce service avait fait part de ses besoins aux dirigeants de la Jeunesse ouvrière catholique qui lui suggérèrent le nom de notre informateur. Il organisa des cours d'initiation syndicale et de perfectionnement syndical pour les syndicats affiliés au Conseil central de Montréal. En 1961, il passa à la Ligue ouvrière catholique pour deux ans puis revint au syndicalisme comme conseiller technique à la Fédération de l'industrie du vêtement.

Il faut ajouter que les fonctions de nos informateurs sont loin d'être délimitées d'une façon précise, de telle sorte qu'ils peuvent fort bien s'occuper d'organisation syndicale une semaine et travailler à la préparation d'une grève la semaine suivante. Souvent même, ils exercent plusieurs activités à la fois. Et il ne faudrait pas oublier tout le travail para-syndical : démarches pour trouver un emploi à quelqu'un — qu'il soit ou non syndicaliste — ; pour qu'un tel obtienne ses prestations d'assurance-chômage, pour qu'un autre reçoive une indemnisation de la Commission des accidents

du travail. Parfois, il s'agit de faire obtenir un prêt à quelqu'un ou l'aide de la Société Saint-Vincent-de-Paul à un autre.

2. Leur information

Plusieurs permanents nous ont fait remarquer que s'ils voulaient que leur travail soit efficace, ils devaient se tenir au courant de l'évolution de la vie économique, des changements dans la législation du travail, sans oublier, évidemment, les multiples dimensions des problèmes qu'ils doivent affronter quotidiennement. Tous ressentent le besoin d'une information de plus en plus vaste mais la plupart se plaignent d'en manquer et il leur est d'autant plus difficile de l'acquérir que leur travail ne leur en laisse guère le temps.

Nos informateurs puisent leur information à quatre sources principales : les journées d'étude, les discussions avec d'autres permanents syndicaux, la lecture et, pour quelques-uns, des cours.

Deux ou trois fois par année, on organise des journées d'étude pour les permanents syndicaux. On en profite pour étudier les nouveaux textes de loi touchant les questions de travail, on discute de la situation économique, on s'arrête aussi aux fonctions du permanent syndical. On essaie de formuler de nouvelles méthodes concernant l'organisation syndicale, la négociation des conventions collectives, la réglementation des griefs, etc. Plusieurs informateurs nous ont dit que ces journées d'étude leur apportaient beaucoup et qu'ils aimeraient les voir se multiplier.

Les discussions entre permanents syndicaux sont aussi considérées comme une source importante d'information, surtout en ce qui regarde les échanges d'expériences. Mais comme plusieurs nous l'ont fait remarquer, chacun est tellement pris par son travail que ces rencontres sont assez rares. Ces rencontres auraient aussi pour effet d'augmenter la solidarité entre les permanents syndicaux. Quelques-uns nous ont dit qu'ils se sentaient parfois très seuls avec leurs problèmes.

Nos informateurs ne peuvent pas consacrer beaucoup de temps à la lecture. Deux lisent des livres ; ce sont les mêmes qui suivent des cours et leurs lectures se rapportent à leurs cours (notions d'économie, problèmes du travail, législation). Tous lisent le journal assez régulièrement, mais très rapidement, s'arrêtant davantage aux problèmes du monde ouvrier. Ils s'intéressent surtout à la documentation qui leur est fournie par les divers services de la Confédération des syndicats nationaux. Ils n'ont que très rarement le temps de regarder la télévision ou d'écouter la radio.

3. Leurs activités en dehors du mouvement syndical

Tous nos informateurs ont été sollicités à plusieurs reprises pour faire partie de diverses organisations : conseil municipal, commission scolaire,

Chevaliers de Colomb, Société Saint-Jean-Baptiste, etc. Pourquoi sont-ils ainsi sollicités ? Pour deux raisons principales, selon eux. Cela tiendrait d'abord de la nature de leur travail qui les amène à être connus par de larges secteurs de la population. Un informateur nous a fait remarquer que le permanent syndical avait du prestige dans son milieu et il donnait comme exemple le fait qu'il était toujours un des premiers à qui on demandait de signer une pétition. Ensuite, les gens auraient confiance en eux, sachant qu'ils sont prêts à se dévouer et qu'ils sont au courant de nombreux problèmes. Il n'en demeure pas moins qu'ils doivent souvent décliner ces invitations, étant donné que leur travail ne leur permettrait pas d'y consacrer le temps nécessaire. Remarquons d'ailleurs que la plupart de ceux qui sont membres d'une organisation n'assistent à peu près jamais aux réunions et ils affirment que, dans de telles conditions, ils aimeraient mieux ne pas en faire partie.

Énumérons sommairement les organisations dont nos informateurs sont membres. Trois font partie de la Société Saint-Jean-Baptiste. L'un d'entre eux est aussi directeur de sa caisse populaire, un autre est membre des Chevaliers de Colomb, tandis que le troisième est président de la commission scolaire de sa municipalité de même que commissaire à la commission scolaire régionale. Un quatrième informateur donne parfois quelques cours au Service de préparation au mariage. Il a déjà milité activement au sein du Nouveau parti démocratique. Un autre a déjà été candidat de ce parti. Un dernier a été pendant quatre ans membre du bureau de direction du conseil des œuvres de sa ville ; il siégea aussi pendant quatorze ans au conseil municipal.

II. LES MOTIVATIONS DES PERMANENTS SYNDICAUX

Essayons maintenant de voir ce qui motive et soutient l'action de nos informateurs. Après avoir dégagé les grandes lignes, nous nous attacherons à quelques points particuliers : le salaire, les différences entre la Confédération des syndicats nationaux et le syndicalisme américain, le problème de la déconfessionnalisation, les universitaires comme permanents syndicaux, les difficultés du travail du permanent syndical, sa vie familiale et l'avenir de ses enfants.

1. *La source des motivations*

Nous avons fait remarquer plus haut que la plupart de nos informateurs n'avaient pas de préparation immédiate pour devenir permanents syndicaux et qu'ils se formèrent au fur et à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience. Il s'agit ici de préparation technique, de connaissances concernant, par

exemple, la réglementation des griefs, la négociation d'une convention collective ou encore la tenue d'une réunion. Mais ils étaient beaucoup mieux préparés par leur mentalité, la plupart connaissant déjà le syndicalisme et le considérant comme le moyen mis entre les mains des travailleurs pour faire valoir leurs revendications. De plus, tous avaient connu des expériences leur montrant que la classe ouvrière devait affronter de nombreux et pénibles problèmes.

Ces problèmes, ils les avaient connus dès leur enfance, étant pour la plupart fils de familles ouvrières et ayant entendu leurs parents raconter les difficultés du travail en usine ou dans les chantiers de construction. Ils se rappelaient aussi le mince salaire que leurs parents apportaient à la maison. Plusieurs ont connu la misère dès leur enfance, d'autres à une époque plus tardive de leur vie, au moment de la crise économique qui précéda la seconde guerre mondiale.

« En 1931, alors que mon père ne travaillait pas et que moi je travaillais pour rien, qu'on avait de la soupe qui était claire et le ragoût aussi, on vivait dur. Ça, je ne voudrais pas le revivre et je ne veux pas que mes enfants le vivent, mais d'autre part je ne voudrais pas ne pas l'avoir vécu. C'est étrange, mais c'est comme ça, parce que je considère que c'est une expérience qui vaut de l'or. Quand on sort d'une patente comme ça, on ne va pas aux compagnies de finance. On achète et on vit d'après ses moyens. Ça m'a donné l'idée qu'il fallait faire une bataille pour que ça ne revienne pas, pour que ça ne se reproduise pas, pour qu'on ne soit pas réduit enfin à crever de faim. Même si quelqu'un voulait absolument travailler, il n'était même pas capable de trouver quelque chose à faire ; je suis prêt à me battre toute ma vie pour que ça ne revienne pas, ces choses-là, pour que mes enfants, mes descendants, et l'ensemble des travailleurs ne subissent pas une crise économique comme celle-là. »

Et nous pourrions citer bien d'autres témoignages qui vont dans le même sens.

Plusieurs autres éléments ont contribué à faire naître chez nos informateurs cette mentalité altruiste. Ainsi, plusieurs nous ont fait remarquer que leurs parents étaient très hospitaliers, qu'ils étaient toujours prêts à rendre service et qu'ils s'occupaient régulièrement de diverses organisations de charité. Un informateur accompagnait parfois ses parents lorsqu'ils allaient visiter des familles pauvres.

Quelques-uns entendirent parler très tôt de syndicalisme, leur père étant syndiqué et parlant à la maison des problèmes que devait affronter le syndicat, surtout au sujet des conditions de travail ou des salaires. Un informateur dont le père fut pendant de nombreuses années officier syndical, affirme avoir été profondément marqué par ces discussions dont il fut témoin.

Nos informateurs insistent beaucoup sur le fait qu'ils ont connu le monde du travail de l'intérieur, ayant tous travaillé dans des usines ou dans des chantiers de construction. Ils ont ainsi vécu les problèmes de la classe

ouvrière. Ils ont connu intimement de nombreux travailleurs, ils ont partagé leurs difficultés, ils ont reçu leurs confidences. Lorsqu'ils rencontrent des travailleurs, et c'est tous les jours, ils ne se sentent pas étrangers à leurs préoccupations, ils en saisissent plus facilement la signification.

Huit de nos informateurs ayant été membres d'un syndicat et sept, officiers, ils eurent ainsi l'occasion de se familiariser davantage avec les problèmes de la classe ouvrière et avec le syndicalisme. Plusieurs nous ont affirmé que c'est cette participation à des activités syndicales qui les a définitivement orientés vers ce qu'ils sont actuellement. Et dans certains cas, cette orientation avait été préparée par des participations à d'autres associations. Nous avons déjà signalé en particulier que trois de nos informateurs militèrent dans les rangs de la Jeunesse ouvrière catholique, deux d'entre eux s'étant occupés aussi d'une coopérative de consommation.

Arrêtons-nous à ce que signifie cette participation à la Jeunesse ouvrière catholique. Un informateur nous a avoué qu'elle avait transformé sa vie. Après avoir dit qu'elle lui a fait prendre confiance en lui-même, le rendant capable de s'affirmer, il ajoute :

« Ça m'a fait prendre conscience que je devais travailler pour les autres, ceux de mon milieu. »

Un autre insiste aussi sur l'esprit qui régnait à la Jeunesse ouvrière catholique alors qu'il y milita.

« Dans les mouvements d'Action catholique, on nous indique que si on veut aider la société, on doit s'oublier soi-même, penser toujours à ceux qui nous entourent et travailler à relever leur niveau de vie. Si je relève mon niveau de vie pour moi-même, c'est artificiel, et ça peut tomber l'an prochain. »

Ces deux informateurs ajoutent qu'il était tout naturel pour eux de s'engager par la suite dans le syndicalisme, voyant là le moyen de mettre en application les principes qu'ils avaient appris. C'est aussi l'opinion d'un troisième informateur qui a milité dans la Jeunesse ouvrière catholique.

« On se disait : dans la classe ouvrière, il y a un organisme qui travaille vraiment pour la promotion collective des travailleurs, c'est le syndicalisme. Pour les jeunes travailleurs, la J.O.C. en est un autre. On se disait aussi : la suite normale de la J.O.C., c'est l'engagement dans le syndicalisme. On nous donnait des exemples de gens qui avaient fait cette jointure-là... »

2. Les motivations actuelles

Tous affirment que l'activité du permanent syndical, ce n'est pas un travail ordinaire, effectué dans des conditions bien précises. C'est un travail qui requiert de la part de celui qui l'effectue une inclination intérieure toute spéciale. Il doit aimer la classe ouvrière, connaître ses problèmes

et faire tout ce qui est possible pour y apporter une solution. Il doit être continuellement disponible, ne pas compter les heures de travail, car s'il est permanent syndical, c'est pour « rendre service » à la classe ouvrière. Certains ont employé le mot « vocation » pour identifier la tâche du permanent syndical ; un autre a parlé de « mystique ».

Être permanent syndical, c'est

« être le représentant des ouvriers qui ont confiance en vous et être prêt à donner ce que vous avez reçu pour améliorer leurs conditions de travail et assumer avec eux la promotion de la classe ouvrière. »

Un informateur, à qui nous demandions à quel moment il s'était senti engagé comme permanent syndical, nous a répondu :

« C'est quand j'ai compris que j'étais placé là par des ouvriers et qu'il fallait que je les aide. »

Un troisième nous fit remarquer que ses diverses activités avaient toujours eu pour but de promouvoir les intérêts de la classe ouvrière.

« Ça m'a conduit au syndicalisme, et je m'y suis trouvé parfaitement heureux parce que là je fais cela en permanence. »

La plupart s'identifient à la classe ouvrière, et pour parler de ses problèmes, ils disent souvent « nos problèmes ». Plusieurs ajoutent que lorsqu'ils travaillaient dans des usines ou dans des chantiers de construction, ils ont profité de nombreux avantages que leur offrait le syndicalisme et ils considèrent qu'il est de leur devoir de faire en sorte que d'autres profitent de ces avantages, d'autant plus que selon eux, les hommes doivent s'entraider le plus possible. Et si quelqu'un rencontre des circonstances telles qu'il peut aider davantage, il n'a pas le droit de se dérober.

Cette attitude commune à tous nos informateurs est traduite par des comportements assez variés que nous laissent soupçonner des affirmations comme :

« Je fais mon possible », « s'il y a moyen de l'aider, on l'aide », « mon travail, ça me fait penser un peu à une organisation paroissiale pour les pauvres », « il faut être éducateur, il faut toujours que j'aie cette préoccupation-là, si je veux que les gars apprennent à prendre des responsabilités, si je veux que les gars apprennent à travailler avec d'autres... »

Que signifie « rendre service » ? Pour certains, il s'agit d'apporter des réponses à des problèmes particuliers, d'exiger des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. D'autres inscrivent leur action dans une vision d'ensemble, une volonté de transformer la société.

« Ça fait des familles heureuses, ça fait une société plus heureuse. Si on réussissait pour toutes les familles, on éviterait le F.L.Q. et d'autres organisations semblables. La violence ne serait pas nécessaire. Moi, je crois qu'on n'est pas fait pour se battre, mais

pour aimer. Si tout le monde réussissait ça, qu'est-ce qu'il y aurait comme problèmes après ça ? Il y en aurait moins. On n'attend pas la perfection, mais on doit quand même s'orienter dans ce sens-là. »

Nos informateurs se disent encouragés par les succès qu'ils obtiennent.

« Quand j'ai réglé un problème à la satisfaction d'un travailleur, je suis aussi content que si c'était pour moi-même. »

Et un autre dit :

« Défendre la classe ouvrière je pense que c'est la plus belle affaire au monde. »

a) *Les salaires.* Quelques informateurs ont abordé d'eux-mêmes la question de leur rémunération, pour signaler que ce n'était pas cet aspect qui importait le plus.

« Ce n'est pas une question de salaire, c'est une question de dévouement »,

a dit l'un d'entre eux. Ils affirment que les salaires des permanents syndicaux ne sont pas très élevés et qu'ils auraient à peu près le même revenu s'ils avaient continué à travailler dans des usines ou dans des chantiers de construction. Mais les comparaisons dans ce domaine seraient à peu près impossibles, selon nos informateurs, étant donné que leur horaire est beaucoup plus chargé que celui de la majorité des travailleurs.

Et au moment de devenir permanents syndicaux, la question des salaires a-t-elle influencé leur choix ? Un était en chômage : c'était à l'époque de la crise économique. Par contre, les autres avaient un emploi et ils notent qu'ils n'ont pas obtenu d'avantages marqués sur le plan des salaires en devenant permanents syndicaux. Par exemple, un informateur nous a dit qu'il avait accepté un salaire moindre, et il ajoute qu'il n'avait jamais manqué de travail auparavant. Un autre exigea un salaire égal à celui qu'il recevait dans une usine. Un troisième aurait pu s'associer avec son beau-frère dans une entreprise de construction.

« Des parents m'ont dit que j'aurais fait plus d'argent. Mais j'aurais fait un travail que je n'aurais pas aimé, parce que j'aurais travaillé uniquement pour faire de l'argent. Là, je fais un travail que j'aime, parce que j'ai conscience d'être utile à quelque chose. »

Plusieurs nous ont signalé que des entreprises leur offraient parfois des postes intéressants, par exemple à la direction du personnel, des postes qui commanderaient des salaires assez élevés et qui leur permettraient d'avoir plus de temps libre. Mais ils ont toujours refusé ces offres, disant que c'est comme permanents syndicaux qu'ils peuvent le mieux rendre service à la classe ouvrière.

b) *La Confédération des syndicats nationaux et le syndicalisme américain.* Nos informateurs formulent plusieurs critiques à l'endroit du syndicalisme

américain et des organisations qui le représentent au Canada, la Fédération des travailleurs du Québec, et le Congrès du travail du Canada. Ils affirment qu'ils ne pourraient pas y exercer la même action qu'à la Confédération des syndicats nationaux. Deux informateurs nous ont cependant dit qu'ils avaient beaucoup de respect pour les Métallurgistes unis d'Amérique parce que cette fédération syndicale poursuit à peu près les mêmes buts que la Confédération des syndicats nationaux.

Une première critique s'adresse à l'orientation générale du syndicalisme américain à qui on reproche de ne pas assez tenir compte de la promotion globale des travailleurs, mais de s'intéresser trop strictement au seul aspect économique. Plusieurs nous ont dit qu'ils attachaient beaucoup d'importance à la position de principes de la Confédération des syndicats nationaux, laquelle insiste sur la dignité de la personne humaine et recommande de tout mettre en œuvre pour la sauvegarder. Et c'est ce qu'ils ne retrouvent pas dans le syndicalisme américain, ce dernier se livrant presque exclusivement à la négociation de conventions collectives. Ils insistent sur le fait que la Confédération des syndicats nationaux se veut continuellement au service de ses membres, tandis que le syndicalisme américain veut avant tout devenir une « grosse affaire » :

« Tout ce qui les intéresse, c'est la piastre »,

nous disait un informateur.

Une autre critique vise les structures du syndicalisme américain qui, selon nos informateurs, ne permettent pas aux syndiqués canadiens d'exercer une influence valable, les grandes décisions venant toujours des États-Unis. Ce que nos informateurs apprécient à la Confédération des syndicats nationaux, c'est que chaque niveau, local, régional, niveau de la fédération, peut prendre des décisions, ce qui existerait beaucoup moins dans le syndicalisme américain. Plusieurs nous ont signalé, par exemple, qu'à la Fédération des travailleurs du Québec, les syndiqués se voyaient imposer des augmentations de cotisation sans pouvoir dire ce qu'ils en pensent.

Quelques informateurs ont enfin insisté sur le fait que les syndicats américains sont toujours portés à défendre les intérêts de l'économie américaine, même si c'est au détriment de leurs membres canadiens.

c) *Le problème de la déconfessionnalisation.* Nos informateurs travaillant à Montréal ont tous affirmé que la déconfessionnalisation de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada s'imposait. La loi établissant qu'un syndicat représentera l'ensemble des travailleurs d'une usine ou d'une entreprise s'il obtient la majorité des adhésions, le syndicalisme confessionnel n'a plus sa raison d'être dans une société qui a perdu son homogénéité, en particulier au plan religieux. Quelques-uns de ces

informateurs ajoutent que le recrutement est beaucoup plus facile depuis la déconfessionnalisation.

À Québec, un seul informateur s'est déclaré complètement d'accord avec la déconfessionnalisation, remarquant qu'elle venait consacrer un état de fait, que les non-catholiques étaient acceptés depuis longtemps à l'intérieur de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada. Un deuxième nous a dit qu'il avait eu une certaine difficulté à abandonner l'idée du syndicalisme confessionnel, étant donné que le recrutement antérieur avait été fait en dénonçant la neutralité religieuse des unions internationales. S'appuyant sur ce même argument, un troisième nous a affirmé qu'il n'était pas encore d'accord avec la déconfessionnalisation. Un dernier informateur souligna que son action syndicale n'avait plus le même sens depuis la déconfessionnalisation :

« C'était comme chrétien, comme apôtre, comme missionnaire que je remplissais mon rôle, mais comme ce n'est plus confessionnel, on sent que c'est moins une mission, qu'on travaille plutôt sur une base matérielle. »

Pour la plupart des autres, le travail de permanent syndical a conservé la même signification. Un informateur ajoute d'ailleurs que le syndicalisme n'est pas un mouvement d'action catholique, mais qu'il doit plutôt œuvrer sur le plan social. Cet informateur et un autre font remarquer qu'en tant que chrétiens ils se sentent beaucoup plus libres depuis la déconfessionnalisation, puisque dans leur action sur le plan social, ils n'engagent plus qu'eux-mêmes.

« Il me semble, dit l'un d'entre eux, qu'on est plus adulte. »

d) *Les universitaires comme permanents syndicaux.* Le syndicalisme appartient aux travailleurs et il devra en être encore ainsi dans l'avenir : cette idée est présente à l'arrière-plan lorsque nos informateurs parlent du rôle des universitaires comme permanents syndicaux.

Pour la plupart, il ne s'agit pas de mettre en doute la qualité des motivations des universitaires qui s'engagent comme permanents syndicaux. Au contraire, nos informateurs nourrissent beaucoup d'admiration pour ces personnes qui, selon les critères courants, ont choisi de ne pas faire une « carrière brillante », comportant un revenu élevé et un haut niveau de prestige. Un informateur faisait remarquer en parlant d'un jeune avocat devenu permanent syndical :

« Il choisit l'endroit où il va faire le moins d'argent et où il va travailler le plus. »

Si ces universitaires ont décidé de devenir permanents syndicaux, c'est qu'ils voulaient se dévouer à la cause des travailleurs, et pour la plupart

de nos informateurs, rien d'autre ne pourrait les retenir dans le mouvement syndical. Un seul individu ne partage pas cette idée :

« Ils viennent prendre une job, se faire une carrière. »

Nos informateurs ont souligné deux points qui ne facilitent pas la tâche des universitaires comme permanents syndicaux : le manque d'expérience concrète du travail dans les usines ou les chantiers de construction et les difficultés qu'ils ont à communiquer avec les travailleurs, difficultés qui seraient dues à leur instruction plus poussée, à leur façon d'envisager les problèmes et aussi à l'emploi d'un vocabulaire trop peu connu de l'ensemble des travailleurs. Les travailleurs se réfèrent le plus souvent à des expériences particulières, tandis que les universitaires sont plutôt portés vers les généralités, les abstractions. S'ils veulent devenir de bons permanents syndicaux, les universitaires devront s'adapter aux travailleurs, employer un langage que ces derniers pourront comprendre. Mais selon plusieurs de nos informateurs, cela est très difficile ; on préférerait que les universitaires soient surtout des conseillers, des experts qui auraient à travailler avec les autres permanents plutôt qu'avec les travailleurs.

Ajoutons que la présence des universitaires comme permanents syndicaux est jugée essentielle, d'autant plus que les problèmes rencontrés sont souvent très compliqués et que, pour les régler, il faut faire appel à des connaissances bien précises dans divers domaines, juridique, économique, etc.

e) *Les difficultés du travail du permanent syndical.* Tous nos informateurs ont insisté sur le fait que le travail du permanent syndical est très exigeant. Ils sont d'abord continuellement soumis à la critique des travailleurs qui, d'ailleurs, ne se gênaient pas pour en user. Les travailleurs n'appuieraient pas toujours les permanents syndicaux et si ces derniers sont obligés d'accepter des compromis, par exemple au moment de la négociation d'une convention collective, ils se le font reprocher sévèrement. Pour de nombreux travailleurs, les permanents syndicaux sont des gens qui vivent à leurs dépens.

Plusieurs informateurs ont déploré l'isolement dans lequel ils se trouvaient trop souvent. Sur le plan physique, c'est un travail épuisant, qui oblige à de nombreux déplacements, qui ne permet pas de prendre ses repas régulièrement. Surtout, il n'est pas question de compter les heures de travail. Il faut assister à des réunions plusieurs soirs par semaine. Lors d'une grève ou de la négociation d'une convention collective, le permanent syndical peut passer deux ou trois jours sans dormir.

Travail exigeant, travail épuisant, mais aucun de nos informateurs ne voudrait avoir un autre emploi. C'est comme permanents syndicaux qu'ils croient pouvoir le mieux réaliser leurs aspirations, travailler à la promotion

de la classe ouvrière. Et si c'était à recommencer, ont-ils dit, ils n'hésiteraient pas un moment à suivre la même voie. Plusieurs ont cependant ajouté qu'ils essaieraient d'acquérir plus de connaissances, surtout dans le domaine économique.

f) *La vie familiale.* Étant donné le nombre d'heures qu'ils doivent donner à leur travail, nos informateurs n'ont que très peu de temps à consacrer à leur famille. Il leur arrive même assez régulièrement de ne pouvoir parler à leurs enfants que deux ou trois fois par semaine. Cela leur est d'autant plus pénible que les enfants le remarquent, se plaignent de ne pas les voir plus souvent.

Les épouses ne sont pas sans souffrir de cette situation, comme le reconnaissent tous nos informateurs. Lorsque les enfants sont jeunes, les épouses peuvent difficilement quitter la maison. Et comme le mari n'y est que très rarement, la vie du couple peut facilement perdre son intensité, si on ne trouve pas un moyen de remédier à ce problème. Selon nos informateurs, il faudrait intéresser l'épouse au travail du mari, non seulement la tenir au courant des difficultés qu'il rencontre, mais aussi faire en sorte qu'elle partage ses aspirations. Aussi, nos informateurs insistent pour que les épouses assistent aux divers congrès syndicaux, afin qu'elles s'initient davantage aux rouages du syndicalisme et qu'elles connaissent les luttes qui y sont menées.

« C'est important que l'épouse soit dans le coup... Si le gars n'est jamais chez lui et si sa femme n'est pas d'accord avec lui, ça ne marche plus, c'est pas vivable. »

Mais comme le soulignait un autre informateur, lorsqu'on a eu à s'occuper toute la journée de problèmes syndicaux, on n'a plus le goût d'en parler en arrivant à la maison et l'épouse a beau partager les aspirations de son mari, elle peut quand même lui demander :

« Es-tu marié avec moi ou avec le syndicat ? »

g) *L'avenir des enfants.* Nous avons déjà souligné que même si le travail des permanents syndicaux est très exigeant, aucun de nos informateurs ne voudrait avoir un autre emploi. Quel avenir envisagent-ils pour leurs enfants, du moins ceux qui ont des enfants en bas âge ? Un seul nous a dit catégoriquement qu'il n'inciterait pas son garçon à devenir permanent syndical, qu'il l'orienterait plutôt vers une profession libérale, donnant comme raison qu'on y est plus libre, qu'on y est plus autonome dans l'aménagement de son temps, qu'on y est « maître de soi ». Soulignons que cet informateur est le seul à nous avoir dit que sa femme, venant d'une famille bourgeoise, ne partageait pas tellement ses aspirations.

Cinq informateurs aimeraient voir leurs garçons devenir permanents syndicaux, à la condition qu'ils soient personnellement intéressés, qu'ils

connaissent les exigences de ce travail. Il est donc nécessaire, selon nos informateurs, que leurs garçons décident eux-mêmes de leur orientation, surtout s'ils veulent devenir permanents syndicaux. S'il devait y avoir influence de la part des parents, elle ne saurait venir que de leur travail, que de leur exemple.

III. LA PERCEPTION DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE-FRANÇAISE CHEZ LES PERMANENTS SYNDICAUX

L'action de nos informateurs est largement influencée par la perception qu'ils ont de la société canadienne-française et par la façon dont ils se représentent les divers groupements en présence. Une des affirmations principales qui se dégagent de nos entrevues, c'est que notre société n'accorde pas à la classe ouvrière la place qui lui revient. Pour nos informateurs, la société se partage très inégalement entre le petit nombre de ceux qui ont le pouvoir, soit sur le plan politique ou sur le plan économique, et l'immense majorité de ceux qui travaillent en usine, dans les chantiers de construction, de même que la plupart des employés du secteur des services. Travailleurs d'usine, ouvriers de la construction, employés du secteur des services, voilà ce que nos informateurs regroupent sous l'expression « classe ouvrière ». Les cultivateurs sont parfois compris dans cette classe.

Notre société serait constituée d'un petit nombre de « dominants » et d'un grand nombre de « dominés ». Pour nos informateurs, cette situation découle avant tout du système économique, lequel ne fait qu'accentuer cette inégalité par l'orientation qu'il donne au gouvernement et par la force qu'il accorde aux classes supérieures : hommes d'affaires, patrons, « professionnels ». Nous allons reprendre ces divers points plus en détail.

1. *Le système économique*

Il est un point sur lequel tous nos informateurs sont d'accord : le système économique actuel favorise quelques individus au détriment de l'ensemble. Lorsqu'ils parlent de « capitalisme » ou de « libéralisme économique », ils désignent essentiellement deux choses : la centralisation des richesses et la centralisation du pouvoir. Pour nos informateurs, les détenteurs de capitaux sont aussi les titulaires du pouvoir.

À côté de tous ceux qui attendent le salaire hebdomadaire et qui ne sont jamais assurés du lendemain, il s'en trouve quelques-uns qui accumulent et qui, surtout, veulent conserver ce privilège qui est la clef de voûte de tous les autres. Il s'agit donc de sauvegarder des privilèges. Et selon un de nos informateurs, un des principaux moyens d'y arriver, c'est de faire en sorte que les gens ne prennent pas conscience du problème.

« Je dis que le libéralisme économique est organisé de façon à garder les gens dans l'ignorance. On cherche autant que possible à ne pas leur donner l'instruction voulue ou les connaissances voulues ; on cherche à cacher la vérité pour éviter que la population se soulève. »

Et un peu plus loin :

« Toute l'organisation économique, soit au Canada, soit au Québec, est entre les mains de ceux qui veulent empêcher la population de s'instruire. Il est difficile à ce moment-là, de faire quelque chose. Prenez les prix exorbitants de la télévision : c'est \$250., \$275. par quart d'heure. Ça prend un mouvement capable de payer. Les programmes de télévision devraient servir pour l'éducation, mais ça ne sert pas à ça. La plupart des travailleurs sont désintéressés de leurs problèmes : la télévision les garde à la maison. S'ils veulent savoir quelque chose, il va falloir qu'ils se dérangent, et comme ils ne veulent pas se déranger (rester devant la télévision, ça ne nécessite pas de gros efforts), alors ça va être difficile à l'éducateur de donner une orientation à ces gens-là pour changer l'esprit de nos législateurs, de nos dirigeants. »

Le manque d'éducation (instruction, information, etc.) est d'ailleurs considéré comme un des principaux problèmes que doit affronter actuellement la classe ouvrière. Nous aurons à y revenir.

Si l'on fait en sorte que la majorité des gens demeurent dans l'ignorance, on emploie aussi d'autres moyens pour sauvegarder des privilèges. On nous a dit que dans plusieurs régions, si une entreprise veut augmenter les salaires, les autres entreprises exercent alors des pressions pour qu'elle ne mette pas son projet à exécution. On arrive souvent ainsi à établir un cartel des salaires. Nous l'avons déjà souligné : quelques informateurs ont signalé ce climat de crainte et d'insécurité qui règne parfois, de sorte que le travailleur doit abdiquer certains droits pour conserver son emploi.

Selon nos informateurs, le système économique actuel tend à maintenir le travailleur dans un état de continuelle dépendance, de sorte qu'il ne soit jamais capable de se hisser à un niveau assez élevé pour remettre ce système en question. À ce sujet, on parle des compagnies de finance. Plusieurs informateurs affirment que celui qui emprunte d'une compagnie de finance s'engage dans un cycle infernal d'où il risque de ne jamais sortir. Et si les compagnies de finance rapportent à leurs dirigeants de très forts revenus, elles risquent aussi d'assujettir définitivement de nombreux individus. Jouant sur le manque d'information de la plupart des gens, elles prétendent d'ailleurs prêter à un taux passablement inférieur au taux véritable. La Confédération des syndicats nationaux a fait des représentations auprès du gouvernement fédéral afin que cette anomalie soit corrigée, mais elle n'a pas obtenu gain de cause.

« Moi, je suis convaincu qu'au fédéral, il y a des gens qui font la loi et qui sont directement intéressés dans ces compagnies de finance. »

2. *Les gouvernements*

Aucun de nos informateurs n'est complètement satisfait de la politique des divers gouvernements. Avec plus ou moins d'âpreté, tous leur reprochent d'être à la solde des détenteurs de capitaux, d'être beaucoup plus sensibles aux pressions de ces derniers qu'aux revendications de la classe ouvrière. Comment expliquer que les législateurs hésitent tant à amender telle loi sociale, à en promulguer de nouvelles ? Lorsqu'il s'agit de faire appliquer ces lois, comment se fait-il que les organismes gouvernementaux qui en sont chargés agissent avec tant de lenteur ? Dans le domaine de la fiscalité, de la taxation proportionnellement au revenu, le petit salarié paye plus que le riche. Pourquoi ?

« Le gros est toujours plus protégé que le petit. C'est toujours le petit qui y goûte, le gros, lui, il s'en claire ... »

Les travailleurs, eux, que pensent-ils des divers gouvernements ? Selon nos informateurs, la plupart pensent que le pouvoir politique est aux mains de ceux qui détiennent le pouvoir économique, les hommes politiques n'étant que des instruments. Et les quelques lois sociales qui peuvent être votées ne sont pas considérées comme faisant partie d'une politique d'ensemble. On y voit plutôt certaines concessions pour faire taire des revendications qui deviennent trop gênantes. Un informateur nous faisait remarquer qu'en agissant ainsi, on désamorçait continuellement tout ce qui pourrait contenir quelques éléments de révolte, d'autant plus, ajoutait-il, qu'on peut compter sur la désunion des travailleurs.

Nos informateurs nous font observer que les dirigeants politiques sont beaucoup plus attentifs aux pressions des hommes d'affaires et des patrons qu'aux revendications de la classe ouvrière. Les travailleurs n'ont pas leur place dans le monde politique, et même s'ils y avaient leur place, ils seraient incapables de se faire entendre d'une façon efficace, étant donné les procédures qui exigent une assez longue initiation. Cette remarque s'applique aux divers paliers de la machine gouvernementale. Les quelques rares travailleurs qui ont déjà siégé au sein des comités gouvernementaux, délégués par des organismes syndicaux, s'y trouvaient à certains moments complètement étrangers. On se demande d'ailleurs s'il n'y a pas là un risque de décourager pour longtemps la participation des travailleurs à l'élaboration des diverses politiques gouvernementales. Selon nos informateurs il faudrait, d'une part, améliorer les règles de procédure, les simplifier et, d'autre part, accentuer l'éducation politique des travailleurs.

Aussi les problèmes de la classe ouvrière sont-ils discutés par des gens qui n'ont pas à affronter ces problèmes quotidiennement.

« On prend le plus grand parleur, on prend le gars qui a une grosse maison, qui est ingénieur, pour légiférer sur nos problèmes. Il ne les connaît pas, il n'envisage pas de les

régler dans le sens du bien commun. Prenez par exemple, dans les professions libérales, si vous avez un avocat qui est maire d'une ville, pensez-vous qu'il va comprendre réellement ; s'il a un beau bureau, s'il est riche de famille, pensez-vous qu'il va connaître les problèmes des citoyens de la ville, des payeurs de taxes. Je ne le crois pas. »

3. *Les hommes d'affaires, les patrons, les « professionnels »*

Nos informateurs considèrent l'ensemble des hommes d'affaires, des patrons et des « professionnels » comme un ensemble homogène. Ce sont ceux qui détiennent les capitaux et qui agissent pour qu'il en soit toujours ainsi.

À travers les « professionnels », ce qui est remis en question, c'est le système économique, système orienté vers le rendement du capital, lequel conditionne le sort des travailleurs. Nos informateurs disent que les ouvriers en sont conscients jusqu'à un certain point, mais pas assez pour réagir collectivement. Par contre, les réactions individuelles seraient de plus en plus nombreuses.

IV. QUELQUES PROBLÈMES DE LA CLASSE OUVRIÈRE

Quels sont les problèmes qui, de l'avis de nos informateurs, comptent parmi les plus importants que doit affronter la classe ouvrière. Pour traiter de ce sujet, nous aborderons successivement la question des salaires, des conditions de travail, de chômage et de l'orientation professionnelle, de l'éducation, de la famille et des loisirs, enfin, du genre de vie des travailleurs.

1. *Les salaires*

Depuis quelques années, les salaires se sont sensiblement améliorés, grâce en particulier à l'action des syndicats. Par contre, comme le font remarquer nos informateurs, la majorité des travailleurs ne sont pas syndiqués et, pour eux, les salaires sont souvent dérisoires, quand on les compare à ce qu'il en coûte aujourd'hui pour faire vivre une famille.

Nous rencontrons encore de nombreux travailleurs qui ne reçoivent que \$50 ou \$60 par semaine, quand ce n'est pas moins, et pourtant, un tel salaire est jugé largement insuffisant. C'est ce qui explique, jusqu'à un certain point, que de nombreux travailleurs doivent recourir à l'emprunt, d'autant plus que la publicité qui les assaille de toutes parts n'est en aucune façon proportionnée à leur revenu.

Où retrouvons-nous les travailleurs recevant des salaires si peu élevés ? Surtout dans les petites entreprises de type familial, où souvent il n'y a pas de syndicat, où le patron transige directement avec chacun de ses employés, où toutes les relations sont imprégnées de paternalisme. Il y a aussi de

nombreux employés de bureau, tant dans l'entreprise privée que dans les services publics, qui reçoivent des salaires très peu élevés.

2. Les conditions de travail

Si les syndicats ont réclamé des augmentations de salaires, ils ont aussi multiplié leurs revendications au plan des conditions de travail. Le législateur a d'ailleurs reconnu le bien-fondé de plusieurs de ces revendications et a établi certaines normes pour la protection des travailleurs. Mais selon nos informateurs, il y aurait encore beaucoup à faire.

Il faudrait d'abord voir à l'application des lois existantes. De nombreuses règles de sécurité ne sont pas observées, surtout dans les chantiers de construction. Quant au service d'inspection, il est tout à fait inadapté aux besoins. Les inspecteurs ne sont pas en nombre suffisant et ils n'exécutent pas toujours leur travail avec toute la rigueur voulue, de sorte que les patrons peuvent assez facilement contourner la loi. On reproche aussi aux inspecteurs de négliger certaines plaintes formulées par les représentants syndicaux.

Plusieurs informateurs ont noté que dans certaines usines, les conditions hygiéniques étaient lamentables : éclairage insuffisant, système d'aération inadéquat, absence de salles où les travailleurs pourraient prendre leur repas et se reposer ... Certains ont insisté sur le cas des mines où les travailleurs ruinent leur santé. Ce qui frappe le plus nos informateurs, c'est le peu d'attention que les patrons portent à la santé des travailleurs, c'est de voir jusqu'à quel point cette question est subordonnée au rendement de l'entreprise, premier critère d'un système économique où les travailleurs sont souvent considérés comme de simples instruments.

3. Le chômage et l'orientation professionnelle

Quelques informateurs nous ont dit qu'ils occupaient une partie de leur temps à recevoir des chômeurs et à essayer de leur procurer un emploi. La plupart des travailleurs sont dans l'impossibilité d'épargner et dès qu'ils perdent leur emploi, la misère les guette, d'autant plus que les prestations d'assurance-chômage sont largement insuffisantes. Comme le disait un informateur :

« Avec ses prestations d'assurance-chômage, le chômeur a de la misère à manger. »

Il faut aussi signaler que le chômage conduit plusieurs travailleurs à un état de désœuvrement lamentable. La situation est particulièrement désastreuse chez les jeunes qui n'ont pas à faire vivre une famille. Plusieurs en arrivent à se satisfaire du montant des prestations, et, peu à peu, perdent le goût du travail. Un observateur nous a dit que ces prestations ne faisaient qu'encourager la paresse.

Une cause importante du chômage, surtout chez les jeunes, serait le manque d'orientation professionnelle. En premier lieu, l'école ne préparerait pas assez au travail en usine ou dans les chantiers de construction ; en entrant sur le marché du travail, le jeune travailleur est souvent complètement perdu, ne se retrouvant pas dans ce monde étrange. Ensuite, on ne tiendrait pas assez compte des besoins de l'industrie, et beaucoup de jeunes se lancent dans l'apprentissage d'un métier sans savoir s'ils pourront trouver du travail dans cette branche. On nous a cité plusieurs cas où des jeunes travailleurs ont dû accepter des emplois qu'ils abandonnaient à la première occasion pour en reprendre d'autres qu'ils n'aimaient guère plus.

4. *L'éducation*

Le manque d'éducation est considéré comme un des problèmes majeurs de la classe ouvrière. C'est un handicap sérieux qui empêche souvent les travailleurs de faire valoir leurs revendications, d'apporter leur point de vue lors des discussions.

Dans les syndicats, on va faire confiance à ceux qui ont un certain degré d'instruction, pour autant que leur orientation correspond aux préoccupations des travailleurs. Si un autre moins instruit les exprime, on lui fera aussi bien confiance.

Mais le manque d'instruction serait plus pénible dans d'autres domaines, en particulier lorsqu'il s'agit d'entrer en communication avec des organismes publics, comme par exemple, la Commission des accidents de travail. Nos informateurs nous ont signalé de nombreux cas où des travailleurs étaient incapables de faire leurs réclamations, où ils devaient se présenter à plusieurs reprises avant qu'on en tienne compte, souvent parce qu'ils n'avaient pas rempli telle ou telle formalité secondaire.

5. *La famille et les loisirs*

Quelques informateurs ont noté que dans la classe ouvrière, la vie familiale se détériore de plus en plus. On insiste surtout sur le fait que les enfants, souvent laissés à eux-mêmes, risquent fort de devenir des délinquants. On signale aussi que le climat familial est souvent mauvais, que l'entente entre les parents fait défaut dans de nombreux foyers.

Comment expliquer cette situation ? Il y aurait d'abord l'insécurité financière créée par des revenus insuffisants. Il y aurait aussi l'état de tension qui résulte du travail en usine, de sorte qu'une fois au foyer, le père serait incapable de s'occuper des problèmes de sa famille, de discuter avec son épouse, de jouer avec ses enfants. On signale encore le fait que de nombreux mariages n'auraient pas été suffisamment préparés.

Pour ce qui est des loisirs, ils sont à peu près inexistantes dans les familles, exception faite de la télévision. Dès que les enfants ont atteint

un certain âge, ils préfèrent être à la maison le moins longtemps possible, à cause du climat qui y règne, et parce que les parents s'occupent plus ou moins d'eux. Quant à fréquenter les centres de loisirs, on n'en a pas encore pris l'habitude.

6. *Le genre de vie des travailleurs*

La vie des travailleurs est-elle quelque peu agréable? D'après les renseignements fournis par nos informateurs, il semble bien que non, tant en ce qui regarde le travail lui-même que les autres activités.

On signale d'abord que les travailleurs sont écrasés par le progrès technique, qu'ils ne le comprennent pas et que plusieurs ont l'impression d'être devenus de véritables robots, obéissant par simples réflexes aux commandes de la machine. Ils effectuent ces tâches parce qu'il faut bien travailler pour gagner leur vie et celle de leur famille, mais ils n'y prennent aucun goût. Bien plus, aucun effort n'est entrepris pour leur faire saisir le sens de ce progrès technique, pour qu'ils s'y intéressent, pour que leur travail ait une autre signification que le salaire hebdomadaire.

Pour plusieurs de nos informateurs, la vie des travailleurs est assez morne :

« Quand on regarde ça, c'est affreux de voir l'isolement dans lequel ils sont sur le plan psychologique ; ils sont limités, c'est épouvantable. Si je regarde la trajectoire que j'ai suivie, je ne serais plus capable de vivre comme je vivais quand j'avais 17, 18 ans... Tu travailles, le soir tu t'écrases devant la T.V., tu lis *La Presse*, puis tu regardes un autre programme. En fin de semaine, tu sors l'auto pour faire un tour. Les gars ils ne vivent pas une vie, ils sont vraiment malheureux. Tu sais, moi je pense que la société les diminue. Dans un bon nombre de cas, ils ne s'en rendent pas compte, et si on leur proposait quelque chose du jour au lendemain, ils ne pourraient pas le prendre. »

V. LA MENTALITÉ DES TRAVAILLEURS

Nous allons maintenant nous arrêter à ce que nos informateurs appellent la « mentalité des travailleurs », à savoir leur état d'esprit, leur façon d'envisager les problèmes, de rechercher des solutions. Disons immédiatement que pour nos informateurs, la principale caractéristique de cette « mentalité » est la passivité. Nous pouvons dégager trois aspects qui nous permettront de cerner davantage la question : l'habitude de se soumettre à l'élite, l'individualisme et les difficultés que rencontrent ceux qui sont au service de la classe ouvrière.

1. *L'habitude de se soumettre à l'élite*

Quand nos informateurs parlent de l'élite, il s'agit avant tout de ceux qui, traditionnellement, ont possédé le pouvoir dans notre société : les

« professionnels », le clergé, auxquels sont ajoutés les hommes d'affaires et les patrons. Deux éléments principaux classeraient les gens parmi l'élite : un degré supérieur d'instruction et la richesse, ces deux éléments se retrouvant ou non ensemble. Et lorsque nos informateurs parlent de l'habitude des travailleurs de se soumettre à l'élite, ils désignent par exemple, cette obéissance plus ou moins aveugle aux directives du curé, cette soumission parfois inconditionnelle aux vues du patron.

Si nous prenons le cas du clergé, il est évident que son emprise réelle sur les gens a beaucoup diminué, mais selon nos informateurs, il ne s'est pas produit de changements profonds au niveau des attitudes. Cette constatation vaut aussi pour les « professionnels », les patrons. Les travailleurs n'ont pas encore pris l'habitude de penser par eux-mêmes, de réfléchir à leurs problèmes.

En fait, c'est encore l'éducation qui est en cause. Comme le disait un informateur, on a habitué les travailleurs à se soumettre, à dire :

« Oui, monsieur le curé ; oui, monsieur le maire. »

Ils ont vu leurs parents obéir parfois aveuglément aux recommandations du curé ou du « professionnel » de l'endroit.

Par ailleurs, il n'y a pas si longtemps, l'employé n'avait qu'à se plier aux vues et directives du patron, sinon il risquait de perdre son emploi. Cette nécessaire soumission dépassait de beaucoup les questions concernant le travail. L'employé devait aussi partager les opinions politiques du patron.

2. *L'individualisme des travailleurs*

Tous nos informateurs ont déploré le manque de solidarité à l'intérieur de la classe ouvrière, tant parmi les syndiqués que parmi les non-syndiqués. Les travailleurs s'intéressent à un problème dans la mesure où il les affecte directement, sinon ils n'y portent pas attention. Les travailleurs vivent dans l'immédiat et n'ont pas tellement le sens de la prévision. Qu'un problème se présente, ils sont aussitôt désemparés, n'étant pas habitués à se réunir pour en discuter.

Le travailleur est indifférent vis-à-vis des questions politiques ou autres ; il pense en fonction de ses vacances, de son automobile, nous dit un informateur. Et un autre :

« Les ouvriers d'aujourd'hui, je ne dirais pas tous, mais les ouvriers d'aujourd'hui, ce qui les intéresse, c'est la piastre. Ils ne prennent pas l'intérêt des patrons. Au travail, il faudrait qu'ils fument leur gros paquet de cigarettes par jour ; ils boivent un « coke » et mangent des petits gâteaux quand le « foreman » est caché. Les jeunes qui commencent sur les chantiers prennent le premier livret d'apprenti, puis après avoir fait 6 mois ou 1 an, ils veulent avoir une carte de compétence pour gagner des gros salaires. Le gars n'est pas compétent, mais il veut avoir un salaire. »

Pour être plus nuancés, les autres informateurs n'en sont pas moins du même avis. Comment expliquent-ils cette situation ? Pour certains, elle est due à un manque d'éducation au sens des responsabilités. Pour d'autres, c'est le résultat d'un système économique où la lutte pour la vie est de rigueur, et où la publicité fait naître sans cesse de nouveaux besoins nullement proportionnés aux revenus de la majorité des travailleurs.

Lorsqu'il s'agit de discuter les clauses d'un nouveau contrat de travail, les travailleurs assistent habituellement aux réunions syndicales, mais dès que la convention collective est signée, on ne les voit plus. En général, les travailleurs participent très peu aux activités syndicales. Dès qu'ils ont obtenu ce qu'ils désiraient, ils se fient presque entièrement à leurs dirigeants. Même lorsque le problème discuté les touche de près, il ne faut pas leur demander trop d'efforts, car à ce moment-là, c'est le petit nombre qui répond. On nous signale le cas des grèves où plusieurs se font prier pour assurer le maintien de la ligne de « piquetage ». Pourquoi ce manque d'union, de collaboration entre les travailleurs ? « Ils n'ont pas cette mentalité-là », nous déclare-t-on. On se demande alors comment réussir à créer cette mentalité, les tentatives d'éducation syndicale s'étant, dans l'ensemble, avérées assez vaines jusqu'à maintenant.

Nos informateurs nous ont dit que l'individualisme des travailleurs allait encore plus loin. On nous a signalé de nombreux cas où les travailleurs, loin de s'unir, luttaient plutôt les uns contre les autres. Ainsi, pendant une grève, il n'est pas rare de voir des travailleurs qui cherchent à franchir les lignes de « piquetage » ou à trouver un autre emploi. Il y a aussi le cas des ouvriers qui offrent de travailler pour des salaires inférieurs à ceux fixés par la loi, les décrets ou les conventions collectives. On ajoute toutefois que plusieurs sont obligés d'agir ainsi pour subvenir aux besoins de leur famille.

3. Les difficultés que rencontrent ceux qui sont au service de la classe ouvrière

La plupart de nos informateurs nous ont fait remarquer que les travailleurs étaient très exigeants pour les permanents syndicaux et, plus globalement, pour l'ensemble des gens qui sont à leur service. Ils en demandent beaucoup plus aux permanents ou aux militants syndicaux qu'ils ne sont prêts à en faire eux-mêmes. Ils s'en remettent aussitôt à eux dès qu'un problème se présente, sans pour autant essayer de contribuer à sa solution.

Souvent, les permanents ou les militants syndicaux ont l'impression de ne récolter que de l'indifférence de la part de ceux qu'ils défendent. Et parfois, c'est plus que de l'indifférence : les critiques se font nombreuses, et elles sont véhémentes dans certains cas.

Lorsque les négociations avec les patrons sont difficiles, qu'on ne veut pas accepter certaines clauses jugées fondamentales, il faudrait avoir l'appui

des travailleurs pour que les pressions exercées soient valables ; mais cet appui fait trop souvent défaut. Il arrive alors qu'on doive accepter des compromis qui ne sont pas à l'avantage des travailleurs. Évidemment, ils ne tardent pas à le faire savoir à leurs représentants, après les avoir laissés se battre seuls. Ils critiquent vertement leur travail, mais en fait, ils ont fait le jeu du patron. Habituellement, ce dernier s'en rend vite compte et ne manque pas d'en profiter.

VI. LA SIGNIFICATION DU SYNDICALISME

D'après nos informateurs, les travailleurs sont donc individualistes et ils ne se préoccupent pas tellement de faire front commun pour étudier leurs problèmes. Par contre, toujours selon nos informateurs, les travailleurs ne doivent compter que sur eux-mêmes pour trouver des solutions.

La tâche la plus importante serait d'éveiller la conscience de classe des travailleurs, de leur faire comprendre la situation dans laquelle ils se trouvent pour qu'ensuite ils puissent réclamer les transformations nécessaires. Un informateur nous a raconté une expérience qu'il a vécue, une expérience où des travailleurs s'étant unis ont réussi à faire valoir leur point de vue.

« Ça a contribué à me convaincre que nous devons nous aider nous-mêmes, que nous ne devons pas attendre après le gouvernement, les notables, les professionnels, que nous n'avions à peu près rien à attendre d'eux autres, sinon de les faire marcher dans le sens que nous voulions, par des pressions. »

Parlant toujours des travailleurs, le même informateur ajoute :

« Même s'ils n'ont pas été à l'école longtemps, ils ont des idées dans la tête et leurs idées valent quelque chose. S'ils sont tassés dans leur coin, et qu'ils n'ont pas le droit de le dire, bien évidemment, ils ne le diront jamais. Mais je crois que la société perd quelque chose si les ouvriers ne peuvent pas s'exprimer. Ce qu'il faut pour la classe ouvrière, les ouvriers le savent, ils ont de la misère à s'exprimer, mais ils le savent quand même ; ils vont finir par le dire et on a intérêt à le savoir. »

La même idée revient toujours : il faut que les travailleurs s'occupent eux-mêmes de leurs affaires, parce que les autres n'y sont pas intéressés. Mais nos informateurs sont conscients du fait que la majorité des travailleurs ne sont pas encore prêts à poser de tels gestes et ce sera justement la tâche du syndicalisme de leur faire acquérir ce sens des responsabilités.

1. *L'action syndicale*

Tous nos informateurs ont insisté sur la nécessité de l'union entre les travailleurs. Le syndicalisme a pour but de favoriser cette union dans un

monde où le travailleur individuel est complètement démuni. Comme nous le disait un informateur :

« Un homme tout seul dans la vie, qu'est-ce que vous voulez qu'il fasse ? »

Et un autre ajoutait :

« Regardez un peu ce qui se produit dans le monde ; s'il n'y avait pas de syndicalisme, les gens seraient laissés à eux-mêmes, et qui est-ce qui ferait les réclamations pour eux ? S'il n'y avait pas de syndicalisme, le monde serait à l'envers. À ce moment-là, il n'y aurait rien pour protéger le milieu ouvrier. »

Un troisième informateur nous disait :

« Pour moi, le syndicalisme, c'est premièrement essayer de s'aider, pas essayer de s'entretenir. C'est aussi essayer de faire comprendre à d'autres que si tout le monde reste désuni, ça n'ira jamais bien. »

Un travailleur peut parfois réussir à obtenir certains avantages, matériels ou autres, mais il peut les perdre à la moindre occasion, il est continuellement à la merci des circonstances, il ne peut pas s'appuyer sur quelque chose de permanent. Par contre, si les travailleurs étaient unis, ils pourraient exiger davantage, pousser plus loin leurs revendications et assurer aux ententes une certaine stabilité. Le syndicalisme permettrait aux travailleurs de discuter d'égal à égal avec les patrons.

Nos informateurs nous font toutefois remarquer que cela est encore beaucoup plus du domaine du rêve que de la réalité, étant donné que les travailleurs ne sont pas portés à s'unir, sinon à certaines périodes, comme par exemple, au moment d'une grève. C'est pourquoi, l'éducation des travailleurs est considérée comme une tâche urgente pour le mouvement syndical, afin de développer chez eux le sens de la solidarité, afin qu'ils puissent réfléchir à leurs problèmes et exiger les solutions qui s'imposent.

Quel champ de l'activité du travailleur devrait être recouvert par le syndicalisme ? Pour la majorité de nos informateurs, le syndicalisme recouvre exclusivement le monde du travail, tandis que pour quelques autres il devrait recouvrir l'ensemble des problèmes de la société. On comprendra facilement que selon que nous nous arrêtons à l'une ou l'autre de ces conceptions, les fonctions du syndicalisme seront assez différentes.

Chez ceux qui limitent l'action syndicale au monde du travail, nous retrouvons deux orientations. Il y a d'abord cet informateur, permanent syndical depuis trente ans, pour qui l'idée de syndicalisme est assez près de certaines notions corporatistes :

« C'est pour que l'industrie du patron fonctionne mieux qu'on réclame des conditions de travail et de salaire. Le but du syndicalisme, ce n'est pas de nuire au patron. On veut aider le patron. »

Pour les autres, il s'agit de lutter aussi pour obtenir de meilleures conditions de travail pour les ouvriers, de même que des salaires plus élevés. Ils insistent sur le fait que le syndicalisme est le moyen normal pour relever le niveau de vie des travailleurs.

Chez ceux qui voient l'action syndicale comme devant recouvrir l'ensemble des problèmes de la société, il s'agit avant tout de donner une éducation aux travailleurs. D'abord pour leur faire comprendre l'évolution technique, de sorte qu'ils ne soient pas dépassés par elle, « écrasés par elle ». Ensuite pour les rendre aptes à comprendre les problèmes de la société.

« Pour moi, le syndicalisme, en plus de régler certains problèmes particuliers de conditions de travail, de donner au travailleur un peu plus de place dans l'usine et plus de respect pour sa personne, c'est la cellule dans laquelle il se forme à la vie démocratique. Et ça se répand au dehors. L'ouvrier va devenir un citoyen plus conscient. Un certain nombre vont devenir des hommes-clés dans plusieurs autres milieux, soit au niveau des problèmes économiques ou des problèmes politiques, soit dans leur communauté ou dans leur région. »

Un autre informateur nous disait :

« Dans le syndicalisme, ce qui m'intéresse pour le moment, c'est de permettre au travailleur de s'engager, de prendre ses responsabilités, de travailler avec d'autres. »

Ces propos nous orientent vers des objectifs plus généraux qui touchent à la participation à la société globale.

2. La participation sociale

Habituellement, lorsque nous parlons de participation, nous pensons à la possibilité pour une personne d'influencer les décisions de sa coopérative, de son usine et aussi de la société, ce qui signifie connaissance des divers rouages, évaluation des problèmes, afin de pouvoir donner son avis. Il peut donc y avoir participation à divers paliers de l'organisation sociale, au niveau des mouvements sociaux, coopératives, syndicats, ou encore au niveau de la société. À ce dernier niveau, la participation est souvent réduite au vote.

Plusieurs de nos informateurs sont assez sceptiques au sujet de cette dernière forme de participation. Beaucoup d'électeurs sont appelés à se prononcer sans connaître les problèmes et surtout sans être capables de juger la valeur des solutions proposées ; ils ont souvent l'impression que leur vote ne pèsera pas lourd dans la balance des décisions et qu'on ne s'intéressera de nouveau à eux qu'à l'approche du prochain scrutin.

Pour nos informateurs, participation signifie surtout une répartition équitable des biens, tant dans les mouvements sociaux que dans la société en général. Par biens, il faut entendre non seulement les biens économiques,

mais aussi les biens culturels, les services, etc. Et ce n'est que lorsqu'il y aura une meilleure répartition des biens que les travailleurs pourront jouer complètement leur rôle dans la société.

Prenons le cas de la participation politique. Les détenteurs de capitaux sont aussi les véritables titulaires du pouvoir. Et nos informateurs insistent sur le fait qu'il n'y a pas seulement une mauvaise distribution des biens économiques, mais qu'il en découle une mauvaise distribution de l'ensemble des autres biens. Ainsi, l'information est pour une large part contrôlée par les économiquement forts, le contenu de nombreuses émissions de télévision est pauvre et n'aide aucunement à relever le niveau intellectuel des gens. Ceux-ci sombrent dans la facilité, se désintéressent de leurs problèmes. Ils n'ont pas de solutions à proposer, ils se complaisent dans cette situation qui les rend irresponsables, qui les aliène et ils acceptent plus ou moins machinalement des solutions proposées par ceux qui profitent de la situation et qui n'ont aucun intérêt à la voir changer.

Nous devons relever ici une curieuse dualité dans l'idéologie de quelques-uns de nos informateurs. Ils font tous remarquer que notre société ne laisse que très peu de place aux travailleurs, que le système économique est organisé de telle sorte qu'il n'y a pas distribution équitable de l'ensemble des biens économiques, culturels, etc. ; par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'expliquer le manque de participation, si plusieurs réfèrent à la mauvaise organisation de notre société, quelques-uns n'en voient la cause que dans l'individualisme des travailleurs. Certains ne voient donc pas le lien entre les deux dimensions de la participation : la possibilité d'influencer les décisions aux divers paliers de l'organisation sociale et une répartition équitable de l'ensemble des biens, cette dernière dimension nécessitant une meilleure organisation de notre société.

Un groupe d'informateurs invoque l'organisation de la société pour expliquer l'individualisme des travailleurs. La société pousserait ceux-ci à l'individualisme en leur refusant surtout une meilleure part des biens culturels. Les travailleurs en sortent diminués, ne possédant pas les instruments intellectuels voulus pour saisir la gravité de la situation, une situation d'autant plus grave qu'elle leur échappe presque complètement. Ils entrent graduellement dans une bienheureuse quiétude, quiétude qu'on alimente parfois en leur accordant de bons salaires. Ils peuvent même s'accorder un peu de confort, que peuvent-ils demander de plus ? Et pendant que les « dominants » se donnent ainsi bonne conscience, ils s'assurent en même temps les moyens de conserver longtemps la mainmise sur la situation, en endormant les facultés intellectuelles du peuple. Un informateur déclare que de nombreux travailleurs seraient complètement dépourvus de moyens si on leur demandait de s'occuper de tel ou tel problème, d'essayer de trouver une solution. Que les travailleurs n'assistent pas davantage aux assemblées syndicales, ne s'intéressent pas plus à leurs

problèmes, nous n'avons plus à nous en surprendre : c'est voulu par la logique du système.

Un second groupe met surtout en cause les travailleurs, lorsqu'il s'agit d'expliquer l'individualisme de ces derniers, même après avoir fait remarquer que l'organisation de la société était loin d'être parfaite. Nous pouvons comprendre ce phénomène, du moins en partie, en retournant à leur notion de la société. Tandis que pour le premier groupe, la société est un tout organique, nous retrouvons ici une société où il ne semble pas y avoir de relations entre les divers éléments. On parle bien des liens entre l'économique, la politique, le monde du travail, les loisirs, etc., mais on ne songe pas à un aménagement qui permettrait un meilleur fonctionnement de la société. Quand un élément ne fonctionne pas bien, on le voit isolément. Ainsi, si les travailleurs ne participent pas davantage à la vie de leur syndicat, on recourt à l'explication la plus immédiate, l'individualisme. Et si nous poussons un peu plus loin pour voir quel serait le sens de cette participation, quel serait son contenu, on est vite à court. On se plaint du fait que les travailleurs ne viennent pas aux assemblées syndicales, mais s'ils y venaient, on n'aurait rien de tellement précis à leur proposer. Notons, enfin, que pour ces quelques informateurs, le syndicalisme doit surtout s'intéresser aux conditions de travail et aux salaires. Nous pouvons comprendre que les travailleurs n'assistent pas aux assemblées une fois que la convention collective est signée.

Plusieurs informateurs souhaitent que les travailleurs prennent en main leur situation, d'une façon globale ; il faudra donc leur en donner les moyens. Et c'est ici que pour eux le syndicalisme prend tout son sens. D'une part le syndicalisme est vu comme le meilleur canal de participation que puissent avoir les travailleurs et, d'autre part, le syndicalisme doit être une école de formation où les travailleurs acquerront les moyens pour participer réellement à la vie sociale.

Comme l'ont fait remarquer nos informateurs, les travailleurs, pris individuellement, sont incapables de régler leurs problèmes, ils doivent s'unir, et le syndicalisme leur en donne la possibilité. Unis, ils constituent une force réelle, ils sont capables de revendiquer une meilleure répartition des biens, ils peuvent influencer les décisions, non seulement au niveau du syndicat, de l'usine, mais aussi au niveau de leur fédération syndicale, de leur conseil central, de la Confédération des syndicats nationaux, au niveau d'un secteur industriel, au niveau du gouvernement. Bref, le syndicalisme permet au travailleur d'avoir sa place dans la société.

Pour que cela se réalise, le syndicalisme devra être une école de formation où l'on donnera aux travailleurs les moyens de participer réellement. Et il devra s'agir, toujours selon nos informateurs, d'une véritable éducation. Il faudra d'abord sortir les travailleurs de leur quiétude, leur faire comprendre que leur situation n'est pas des plus enviables, même s'ils jouissent

d'un certain confort matériel. Après leur avoir fait prendre conscience de ce problème, après avoir fait naître chez eux la volonté de lui apporter une solution qui corresponde à leurs aspirations, il faudra leur fournir les instruments nécessaires. Étant donné la nature des problèmes des travailleurs, cette éducation devra porter avant tout sur les réalités économiques et sociales. Si les travailleurs veulent avoir leur mot à dire dans la marche de la société, ils devront en connaître d'abord les divers mécanismes.

Le Canada français moderne est né malgré ceux-là qui se croyaient chargés de l'orienter. Le processus d'industrialisation et d'urbanisation prenait de l'ampleur en même temps que certaines personnes, pourtant très écoutées, continuaient à glorifier les vertus de la vie rurale. Leurs idées cessant de nourrir la vie de notre société, elles furent graduellement érigées en système. Pendant ce temps, d'autres personnes assumaient timidement le leadership de notre société, lui permettant ainsi de s'inscrire positivement, malgré les heurts inévitables, dans un processus que, de toutes façons, elle ne pouvait refuser. Il s'agissait pour eux d'assurer le passage de la société traditionnelle à la société industrielle, travail long et difficile, nécessitant non seulement un réaménagement des institutions, mais aussi un changement de mentalité, une transformation profonde de la structure sociale.

Le Canada français sera pour une bonne part ce que ces nouveaux leaders auront voulu qu'il soit. « Ces nouveaux leaders (militants syndicaux, administrateurs et animateurs locaux de coopératives) se situent en quelque sorte au point de jonction des structures en évolution et des nouvelles idéologies qui tentent de s'élaborer ; ce sont eux qui vivent peut-être le plus intensément les conflits de leur milieu, ses frustrations et ses aspirations, ses déceptions et ses espoirs. L'étude de ce phénomène permettrait à la fois d'introduire à une meilleure connaissance des transformations qui s'opèrent dans les différents secteurs de notre population et de saisir sur le vif le processus dynamique d'élaboration d'idéologies nouvelles. »¹ Il est très important de connaître ces nouveaux leaders, de voir comment ils définissent les situations, quelle action ils proposent. En d'autres termes, il s'agit de connaître leur idéologie.

Cette idéologie, il faudra en retracer la genèse. Pour cela, il nous faut remonter à l'expérience de ces nouveaux leaders. C'est ce que nous avons tenté de faire dans ce travail. Nous avons vu que nos informateurs étaient insatisfaits d'une société où le travailleur n'a que très peu

¹ Fernand DUMONT et Guy ROCHER, « Introduction à une sociologie du Canada français », *Le Canada français aujourd'hui et demain*, Paris, Arthème Fayard, mars 1961, 35. (Collection *Recherches et Débats*, 34.)

de place, où il ne participe pas à la prise des décisions, où il ne reçoit pas une part équitable de l'ensemble des biens économiques, culturels, etc. Nous avons vu aussi que nos informateurs jugent comme urgente une prise de conscience de ces problèmes de la part des travailleurs, et que cela sera possible pour autant qu'on leur donnera certains instruments, avant tout une éducation économique et sociale. C'est donc dire qu'ils contestent la structure sociale actuelle et qu'ils veulent que ceux qui y ont le moins de place la contestent eux aussi. Ils fixent les conditions d'une action en ce sens.

Claude BEAUCHAMP

*Département de sociologie et d'anthropologie,
Université Laval.*